

消化器内視鏡学会四国支部 女性内視鏡医の会

～全ての内視鏡医の働き方改革を目指して～

アンケート調査結果報告

日本消化器内視鏡学会 四国支部 女性内視鏡医の会

常風友梨(高知県) 安原ひさ恵(香川県) 稲葉知己(四国支部支部長)

青木利佳(徳島県) 田中久美子(徳島県) 山本久美子(香川県) 西山典子(香川県)
長谷部昌(愛媛県) 兼光梢(愛媛県) 岡崎三千代(高知県)

日本消化器内視鏡学会 COI 開示

発表者名： 常風友梨

演題発表に関連し、開示すべきCOI 関係にある
企業などはありません。

【目的】 良質かつ適切な医療提供のため、また医師の健康を維持するため、2024年度から医師においても働き方改革の新制度が適応された。

男女問わずワークライフバランスを考えた働き方は重要であり、現在の消化器内視鏡医の職場環境を調査し今後の課題を提案する。

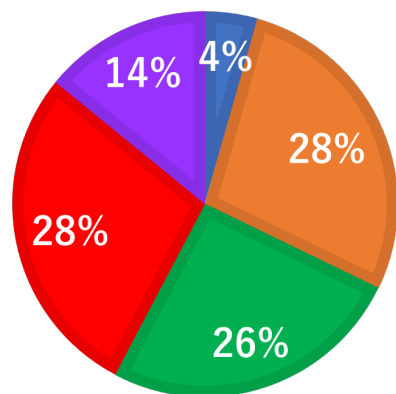
【期間】 2023年9月20日～11月8日

【方法】 Microsoft Forms(無記名)

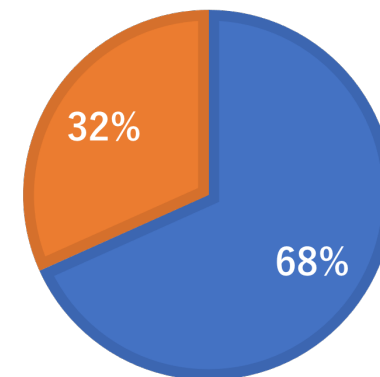
【対象】 日本消化器内視鏡学会 四国支部会員 勤務医227名(回収中80.1%)

【回答者背景】

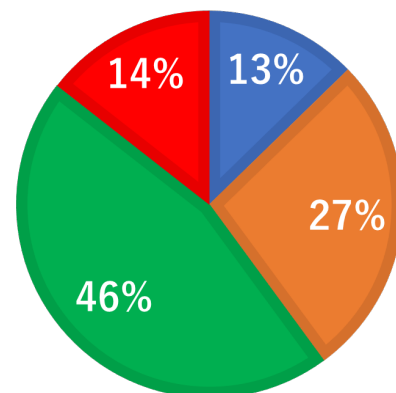
【年齢】



【性別】



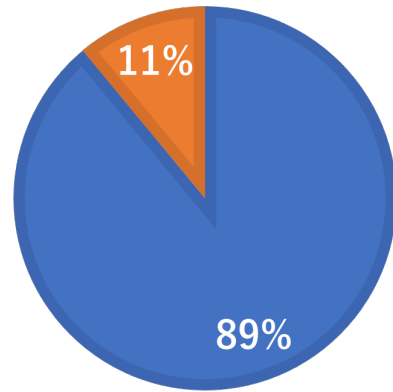
【勤務地】



【回答者背景】

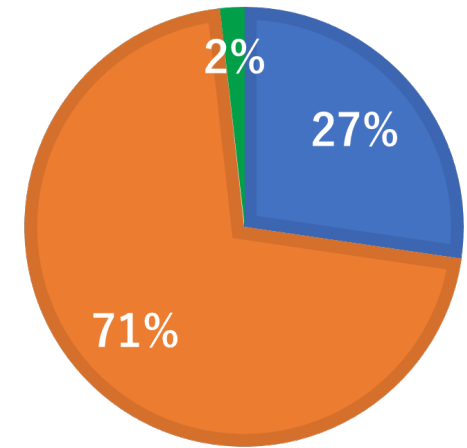
【勤務形態】

- 常勤
- 非常勤



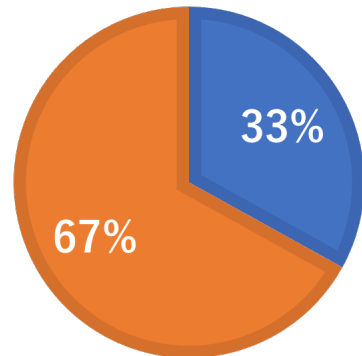
【勤務施設】

- 大学病院
- 市中病院
- 検診病院



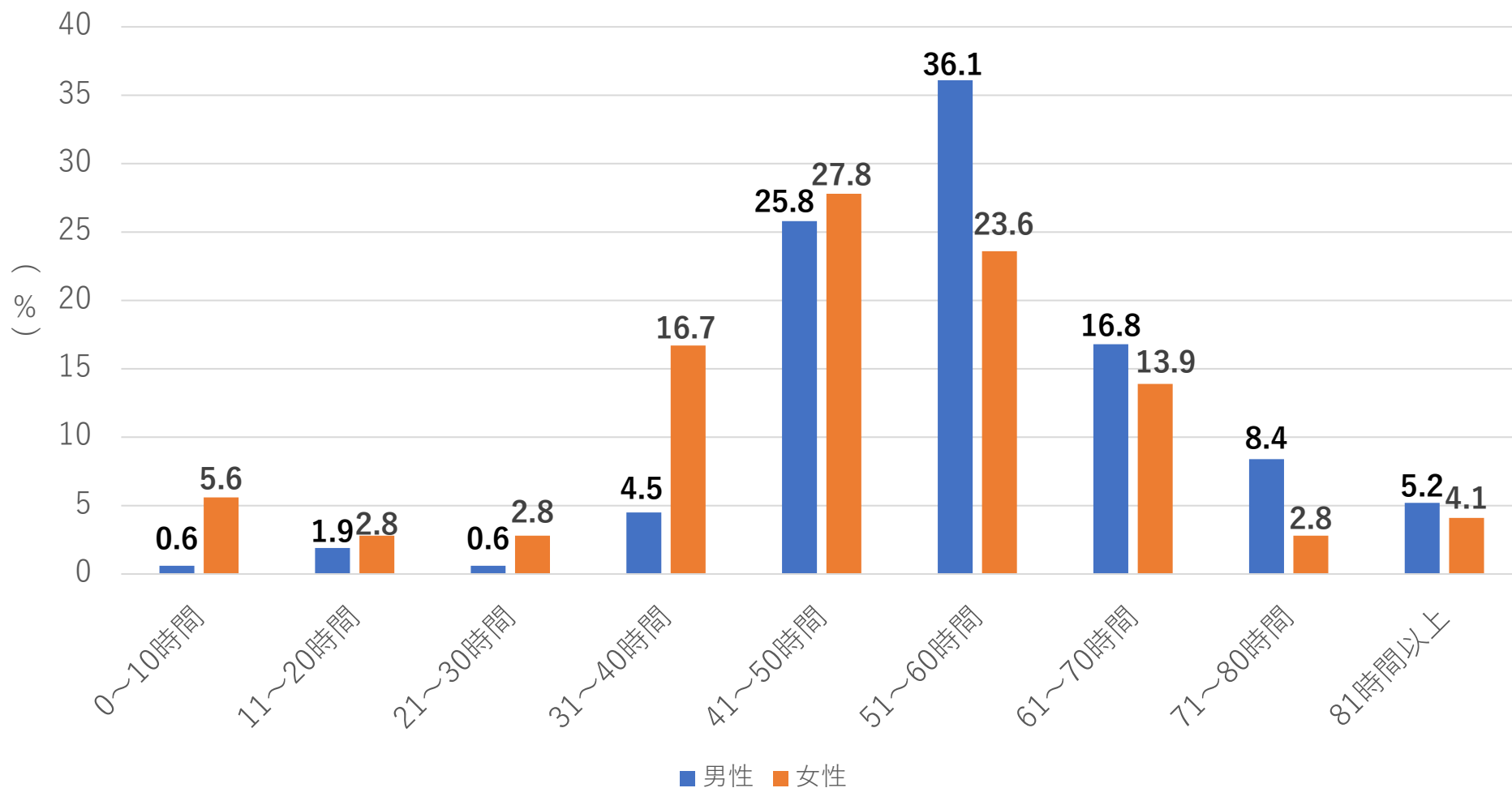
【管理職（部長・副院長・院長など）に該当するか】

- する
- しない



【回答者の労働状況】

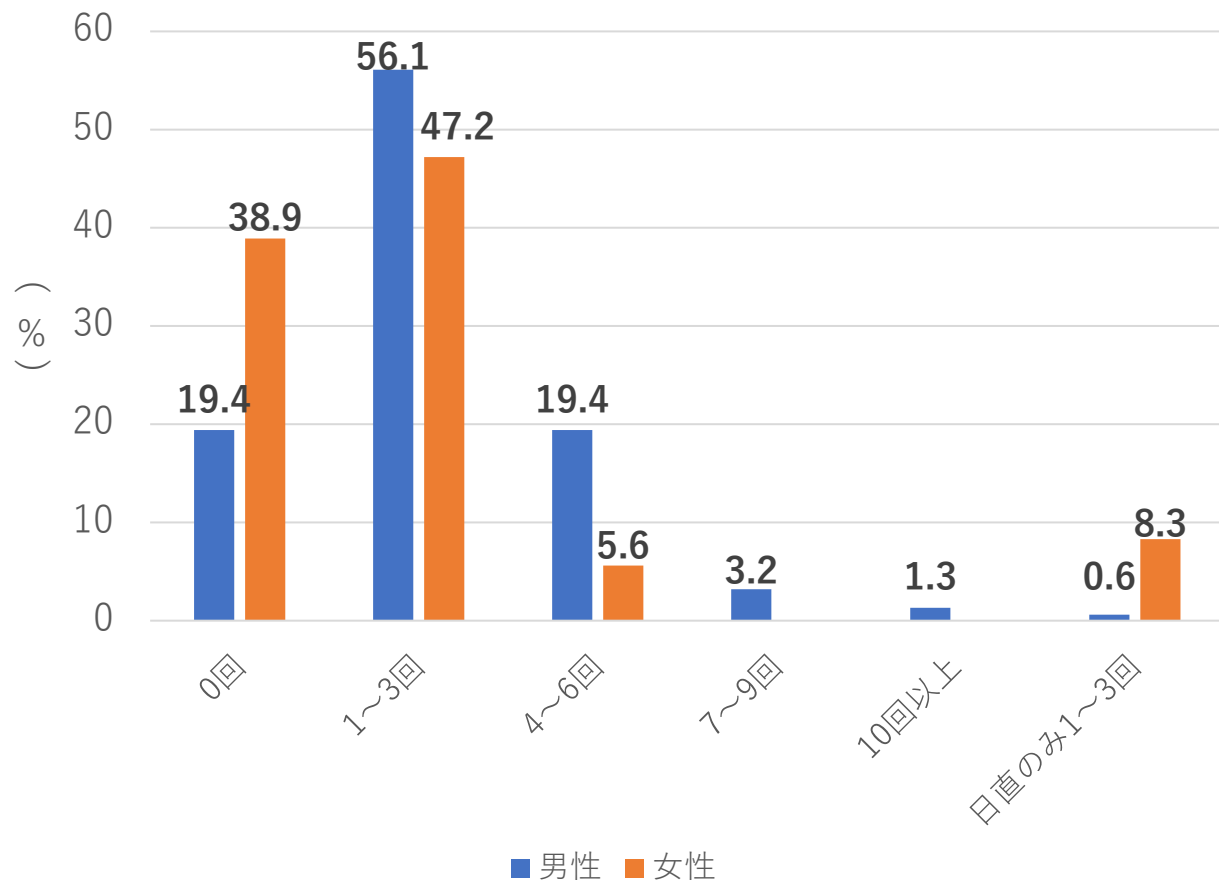
【1週間の実労働時間】



男性は51～60時間、女性は41～50時間が一番多い

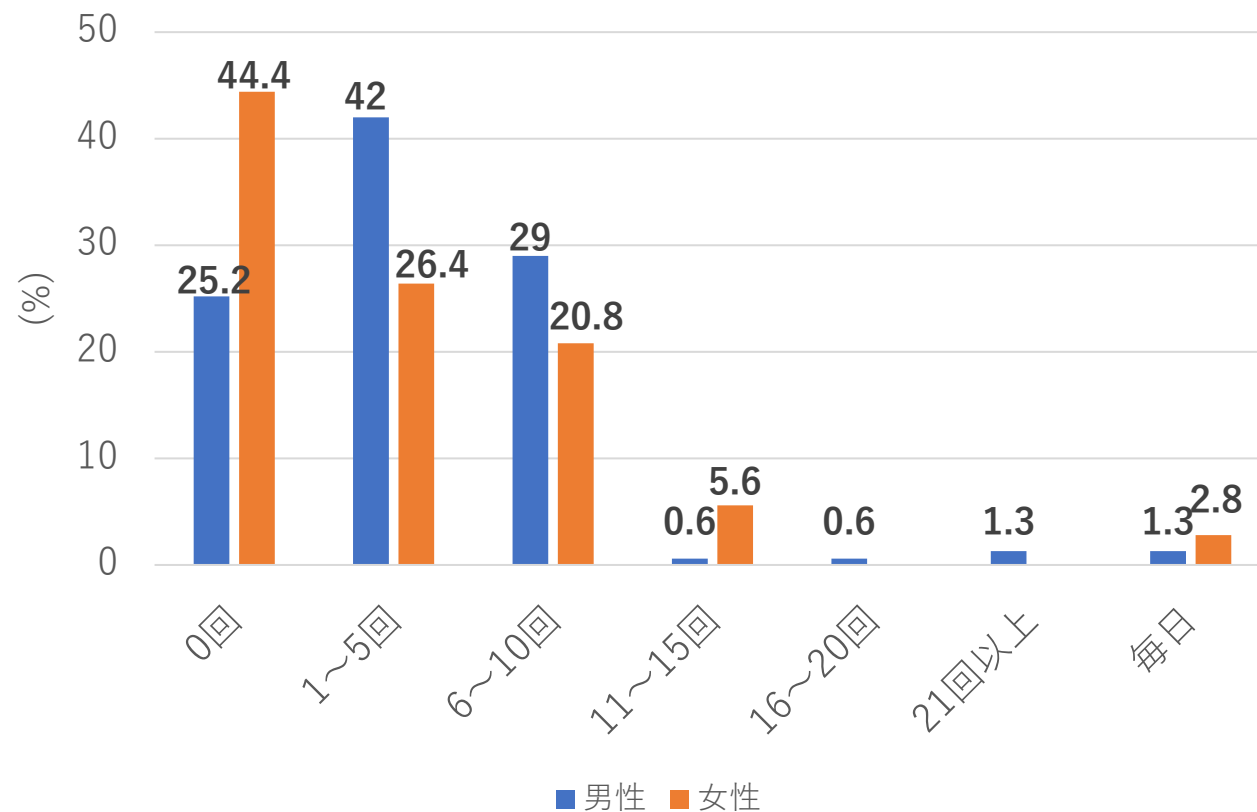
【回答者の労働状況】

【月平均の日当直回数】



男女ともに1~3回が一番多い

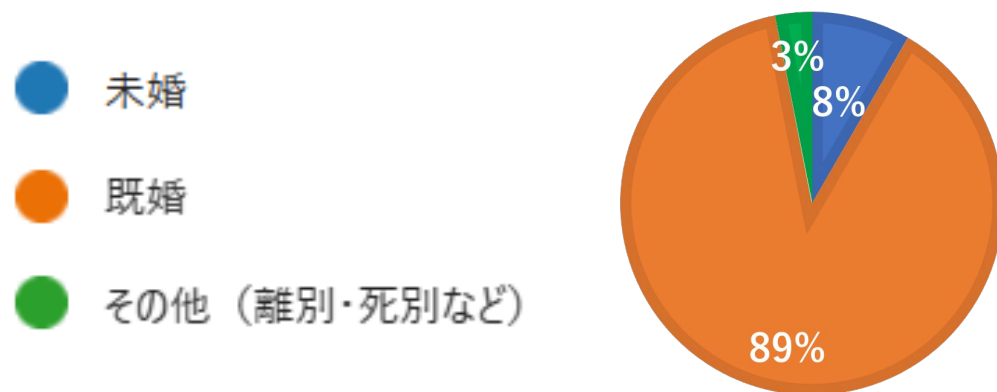
【月平均のオンコール回数】



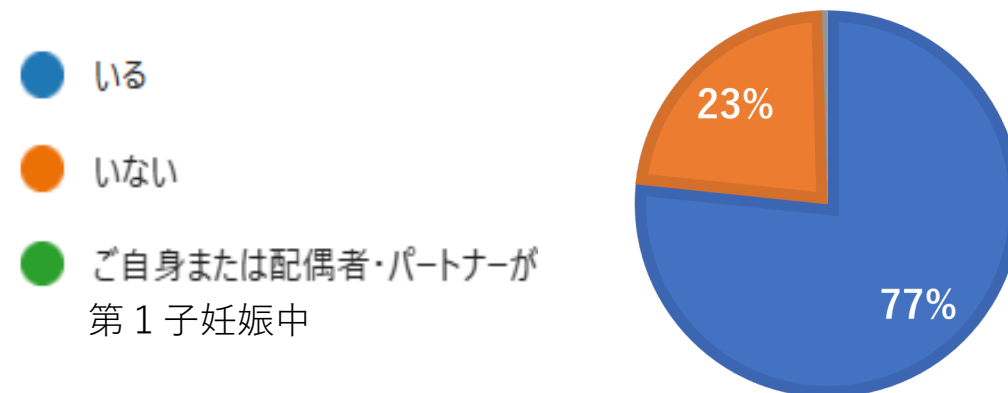
男性は1~5回、女性は0回が一番多い

【ライフイベントについて】

【結婚・未婚・離別】



【子供の有無】

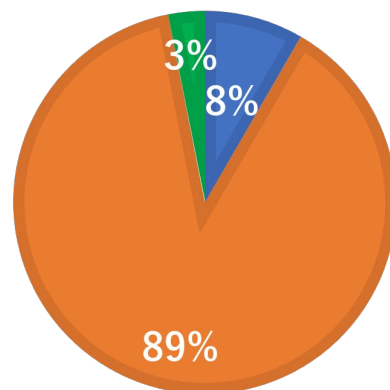


- いる
- いない
- ご自身または配偶者・パートナーが第1子妊娠中

【ライフイベントについて】

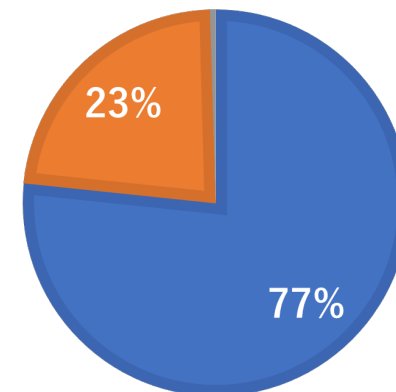
【結婚・未婚・離別】

- 未婚
- 既婚
- その他（離別・死別など）



【子供の有無】

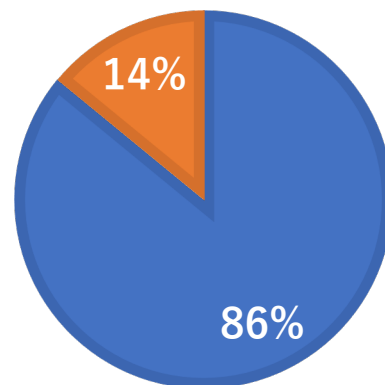
- いる
- いない
- ご自身または配偶者・パートナーが第1子妊娠中



【子供が生まれてからの勤務形態の変化】

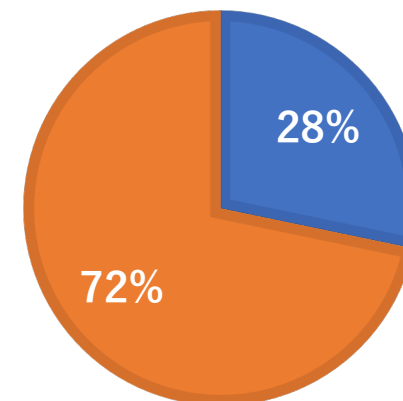
【男性 128名】

- 変化なし
- 変化あり



【女性 46名】

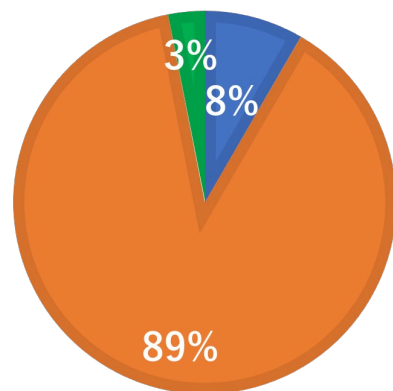
- 変化なし
- 変化あり



【ライフイベントについて】

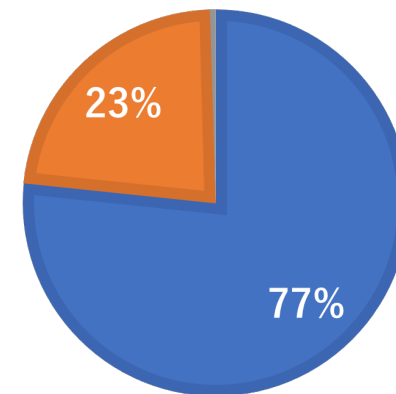
【結婚・未婚・離別】

- 未婚
- 既婚
- その他（離別・死別など）



【子供の有無】

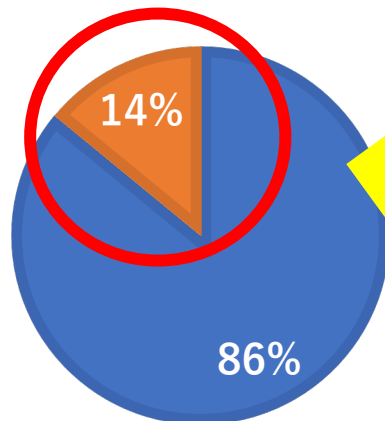
- いる
- いない
- ご自身または配偶者・パートナーが第1子妊娠中



【子供が生まれてからの勤務形態の変化】

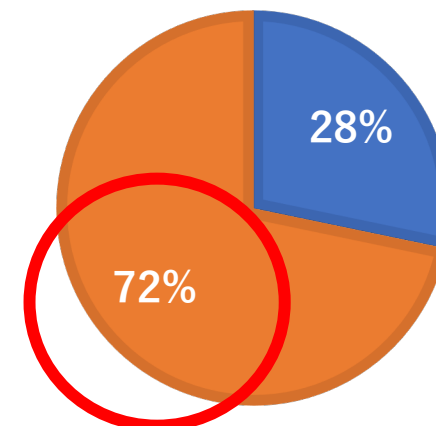
【男性 128名】

- 変化なし
- 変化あり



【女性 46名】

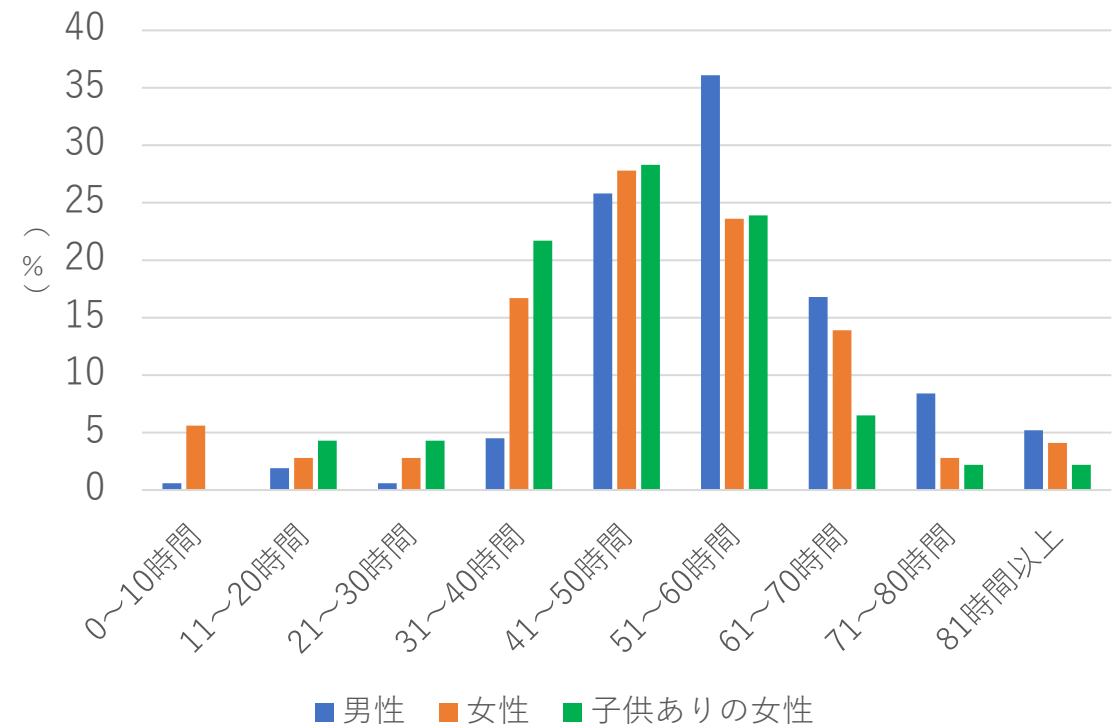
- 変化なし
- 変化あり



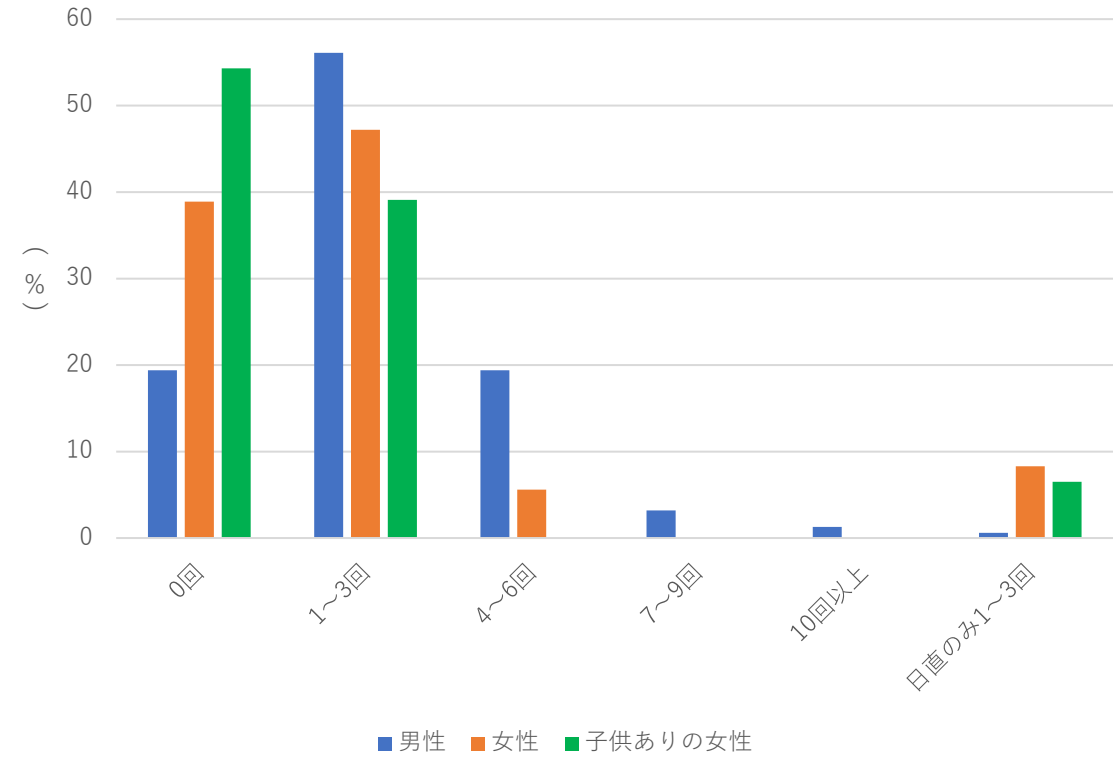
約5倍の差

【回答者の労働状況(子供ありの女性の勤務状況を比較)】

【1週間の実労働時間】



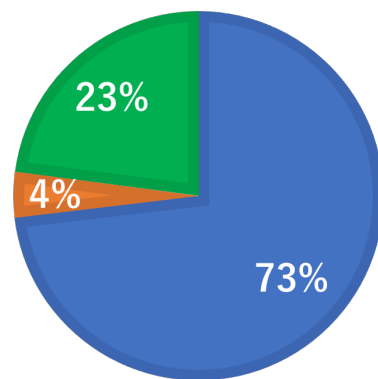
【月平均の日当直回数】



【育児休暇の取得について】

【同じ職場の医師が育児休暇を取ることにについて 男性155名 女性72名】

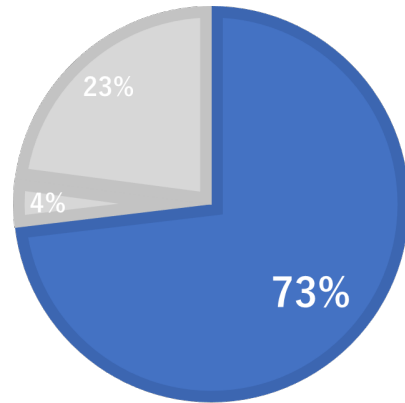
- 賛成
- 反対
- どちらでもよい



【育児休暇の取得について】

【同じ職場の医師が育児休暇を取ることにについて】

- 賛成
- 反対
- どちらでもよい

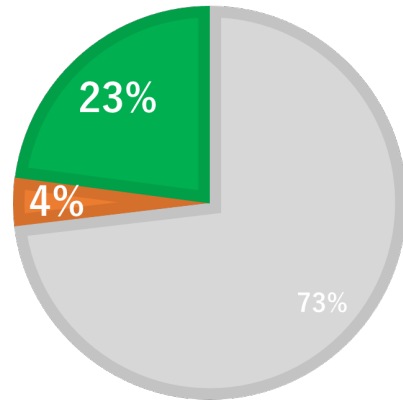


<賛成意見>

- ・個人の自由。
- ・必要だから。
- ・男女問わず当然の権利だから。
- ・これからの時代はそうあるべき。
- ・誰かが取らなかつたり短くしたりすると、後の人が希望通りに取りづらくなる。
- ・誰もが育児休暇をとれる環境が健全な職場で、よい人材確保につながると思う。
- ・賛成だが、医局からの支援や、仕事を負担する分の給与が欲しい。
- ・妊娠出産育児は計画通りにいかないことも多いためやむを得ないと思う。
- ・育児は大変だから。

【育児休暇の取得について】

【同じ職場の医師が育児休暇を取ることにについて】



< 反対意見 >

- ・マンパワー不足で、他の医師の負担の調整ができない。
- ・育児休暇の医師が重なれば皺寄せが大きい。
- ・大学などからの代替の人員確保があれば賛成。皺寄せが回ってきてもほぼタダ働き。
- ・専業主婦が配偶者の男性に明確な理由がない育児休暇は不要。我々は専業主婦がこなす子育てを働きながらこなしている。

< どちらでもよい意見 >

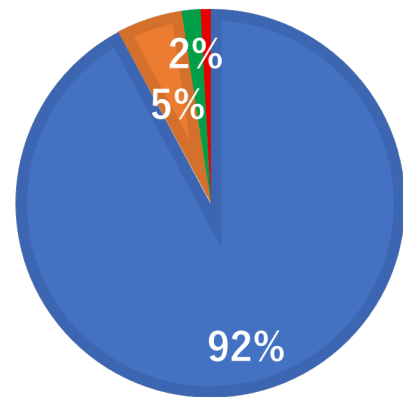
- ・人それぞれなので、取りたい人が取ればよい。
- ・長期になるとその分どこかに大きな負担がかかるのは必至なので、誰かが取る際には、残った者のワークライフバランスも考えた調整が必要と考える。

【育児休暇の取得について】

【取得歴と期間】

【男性 128名】

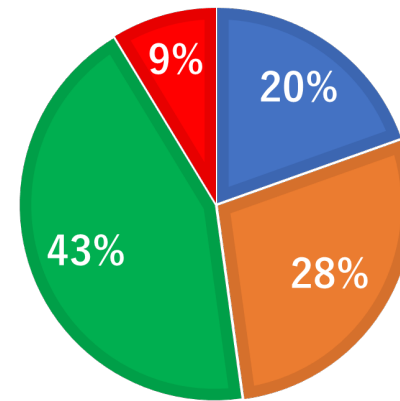
- ない
- 1日～1か月未満
- 1か月～半年未満
- 半年～1年未満



1日以上の取得歴 8%

【女性 46名】

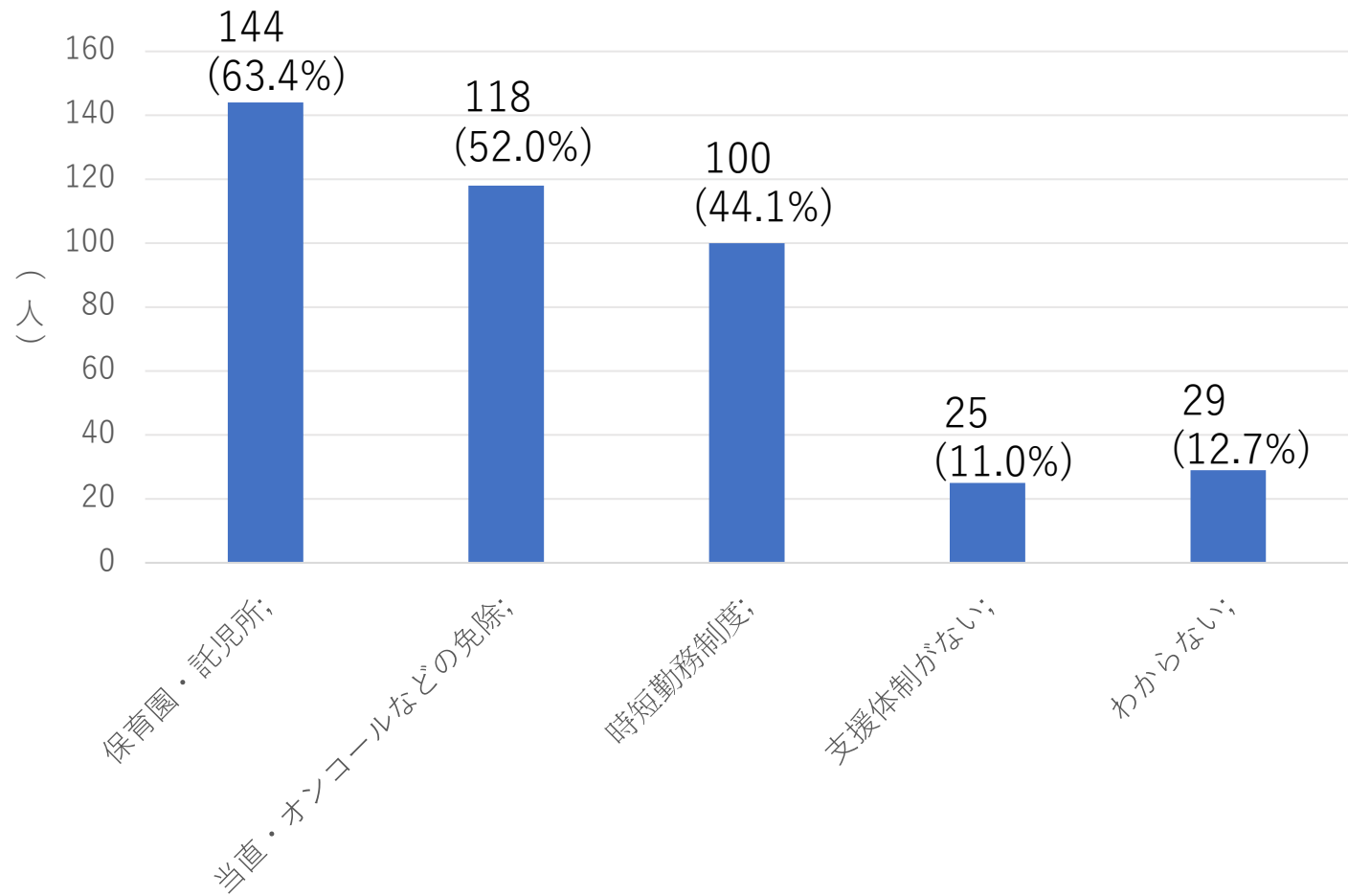
- ない
- 1日～1か月未満
- 1か月～半年未満
- 半年～1年未満



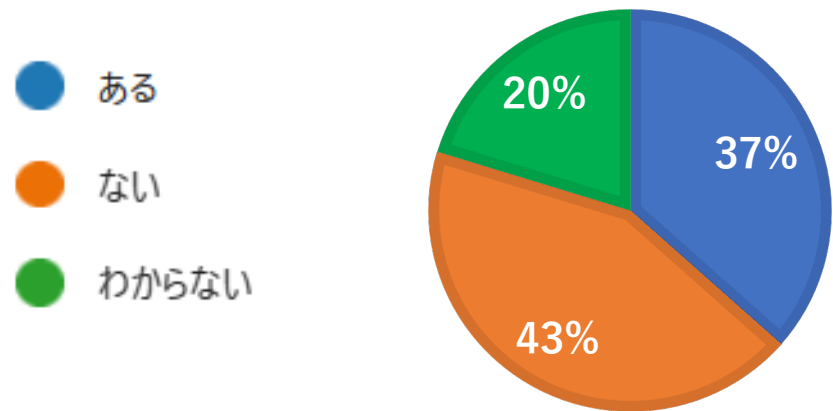
1日以上の取得歴 80%

【勤務先の育児支援について】

【育児支援体制(複数回答)】



【病児保育支援体制】



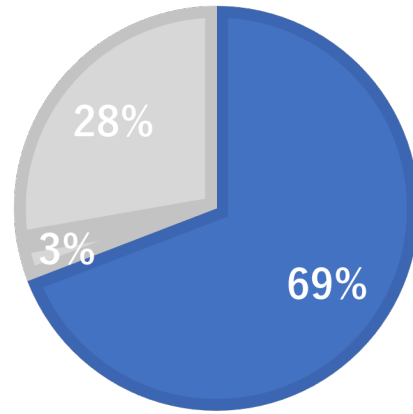
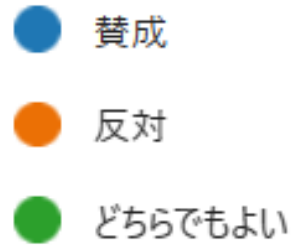
【時短勤務について】

【同じ職場の医師が時短勤務をすることについて 男性155名 女性72名】



【時短勤務について】

【同じ職場の医師が時短勤務をすることについて】

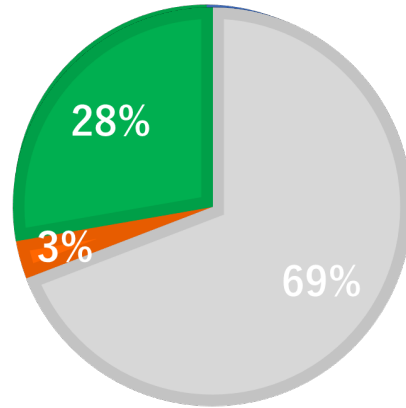
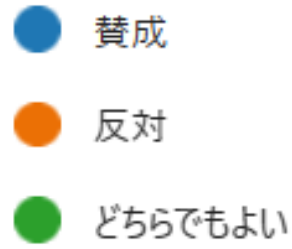


<賛成意見>

- ・働き方は個人の自由。反対する理由がない。
- ・多様な働き方がある方がよい。
- ・育児や介護で時短勤務が必要になる可能性はだれにでもあり、必要時に利用できる制度作りが必要。
- ・時短勤務は賛成だが、常勤と給与の差を明確にしてほしい。
- ・大変な時期を時短勤務で乗り切ってもらえれば、その後常勤に戻ってもらえる可能性が高い。無理に常勤のままで働いて離職されるより職場にとって有益と考える。
- ・それぞれの事情がある中で働き、戦力となってるので、認められなければ単に労働力が減り損をする。
- ・時短勤務の人が多くいる時間は、仕事を割れるから、全体の負担が減る。
- ・働きやすい環境のするために必要。その環境がよい人材確保につながると思う。

【時短勤務について】

【同じ職場の医師が時短勤務をすることについて】



< 反対意見 >

- ・取らせてあげたいが、マンパワー不足で残ったものの負担が半端でない。
- ・人がいない。
- ・皺寄せが回ってきててもほぼタダ働き。

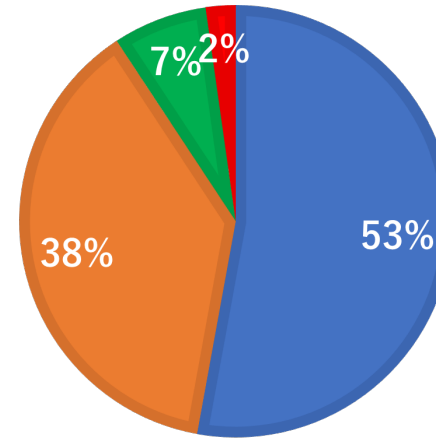
< どちらでもよい意見 >

- ・働き方は個人の自由。
- ・時短勤務の中で、しっかりと役割を果たせているなら良い。
- ・個々の考え方や都合があるのでどちらでもよいが、給与面では格差を設けるべき。
- ・時短勤務（当直なし）が増えると人材不足で地域医療が支えられなくなるのは心配。

【休暇について】

【現在の職場は年休や特別休暇(夏季・育児・介護休暇)を取りやすいか】

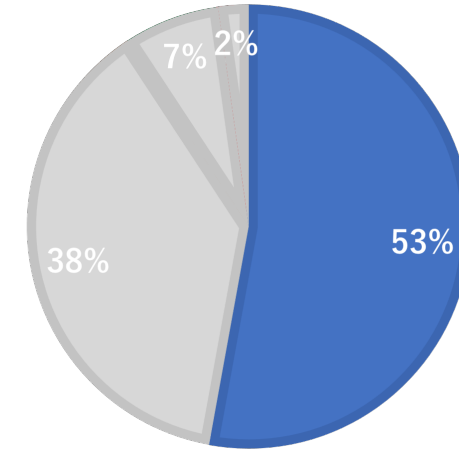
- 休暇は取得しやすい
- 休暇を取得することは可能だが、取得しやすい環境ではない
- 最低限の年休のみしか取得できない
- その他



【休暇について】

【現在の職場は年休や特別休暇(夏季・育児・介護休暇)を取りやすいか】

- 休暇は取得しやすい
- 休暇を取得することは可能だが、取得しやすい環境ではない
- 最低限の年休のみしか取得できない
- その他



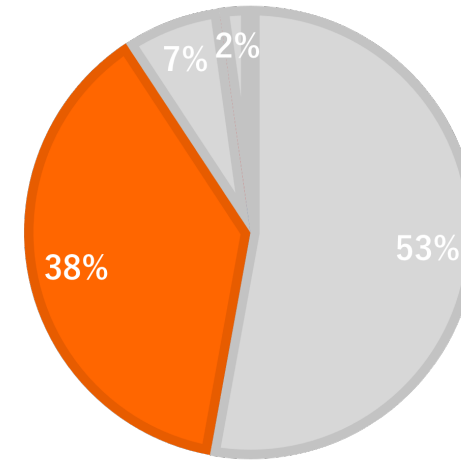
<取得しやすい意見>

- ・ チームで理解しあえており、個人個人の情報共有できているので取得しやすい。
- ・ 事前に計画を立てて仕事の調整をしたうえで休んでいる。
- ・ ワークライフバランスは女性医師のためだけではないことを徹底周知し、勘違いを是正した上で理解を得ている。
- ・ 我々が若いころは休みなどもっての外という雰囲気だったが、今は事前に申請していれば間違いなく休暇が取れるし、むしろ消化するように促してくれる。
- ・ 部署の最も上司が率先して休みを取得するので、部下としては遠慮なく休みが取れる。
- ・ 全く障害はないが、取得してもやることがないので、結局4-5日くらいしか年休を取得していない。

【休暇について】

【現在の職場は年休や特別休暇(夏季・育児・介護休暇)を取りやすいか】

- 休暇は取得しやすい
- 休暇を取得することは可能だが、取得しやすい環境ではない
- 最低限の年休のみしか取得できない
- その他



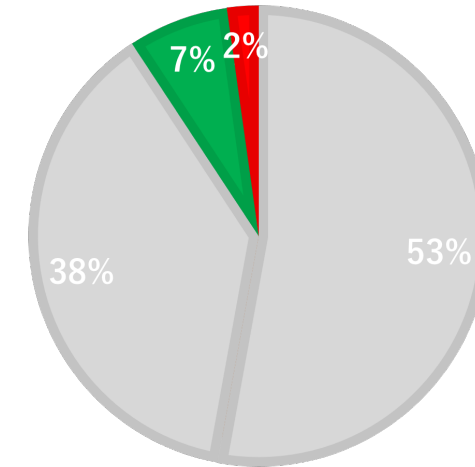
<取得することは可能だが、取得しやすい環境ではない意見>

- ・マンパワー不足。他の人が忙しくなる。
- ・上司/トップが休みを取らないので取りにくい雰囲気がある。院長が消極的。
- ・休暇を取得する人時代が少ない環境なので、自分だけが長期休暇を申請できる雰囲気ではない。
- ・今までの古い価値観が存在しており、男性の育休はまだまだ言い出せる環境ではない。
- ・休暇は申請すれば取れるが、あからさまに悪口を言う人間がいるため取りづらい。
- ・休みの申請はできるが、その間の仕事をお願いしないといけないのがしんどいから、結局休まない方が楽だという考えになってしまう。

【休暇について】

【現在の職場は年休や特別休暇(夏季・育児・介護休暇)を取りやすいか】

- 休暇は取得しやすい
- 休暇を取得することは可能だが、取得しやすい環境ではない
- 最低限の年休のみしか取得できない
- その他



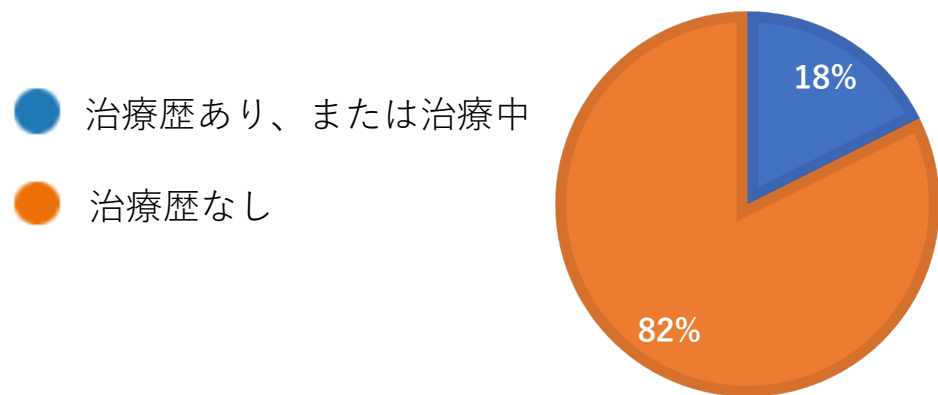
<最低限の年休のみしか取得できない・その他の意見>

- ・マンパワー不足。
- ・取得可能だが、必要以上に取得するつもりがない。
- ・絶対的にマンパワー不足。医師の働き方改革によってゆがんだ勤務体系となったり、給与面での待遇も悪くなり、モチベーションが下がっている。
- ・最低限の年休の取得も困難。休んでも別の日にしわ寄せがくるだけで、休む方がしんどい。
- ・他院の診療支援で年休を消費させられる。

【勤務先の他の支援について】

【不妊治療支援体制】

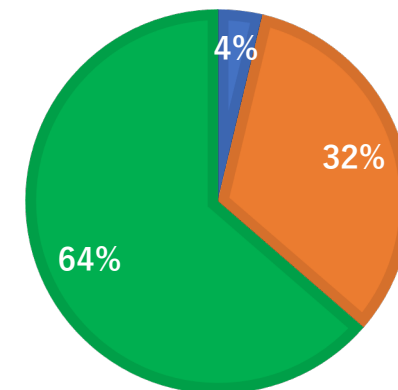
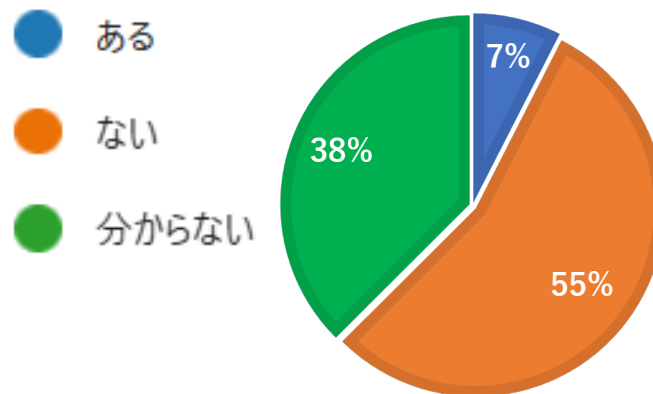
・不妊治療歴



・支援体制の有無

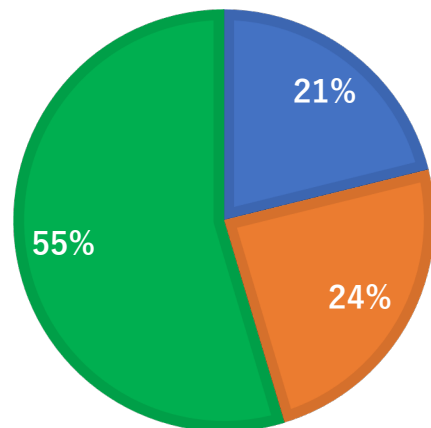
治療歴あり(40名)

治療歴なし(187名)



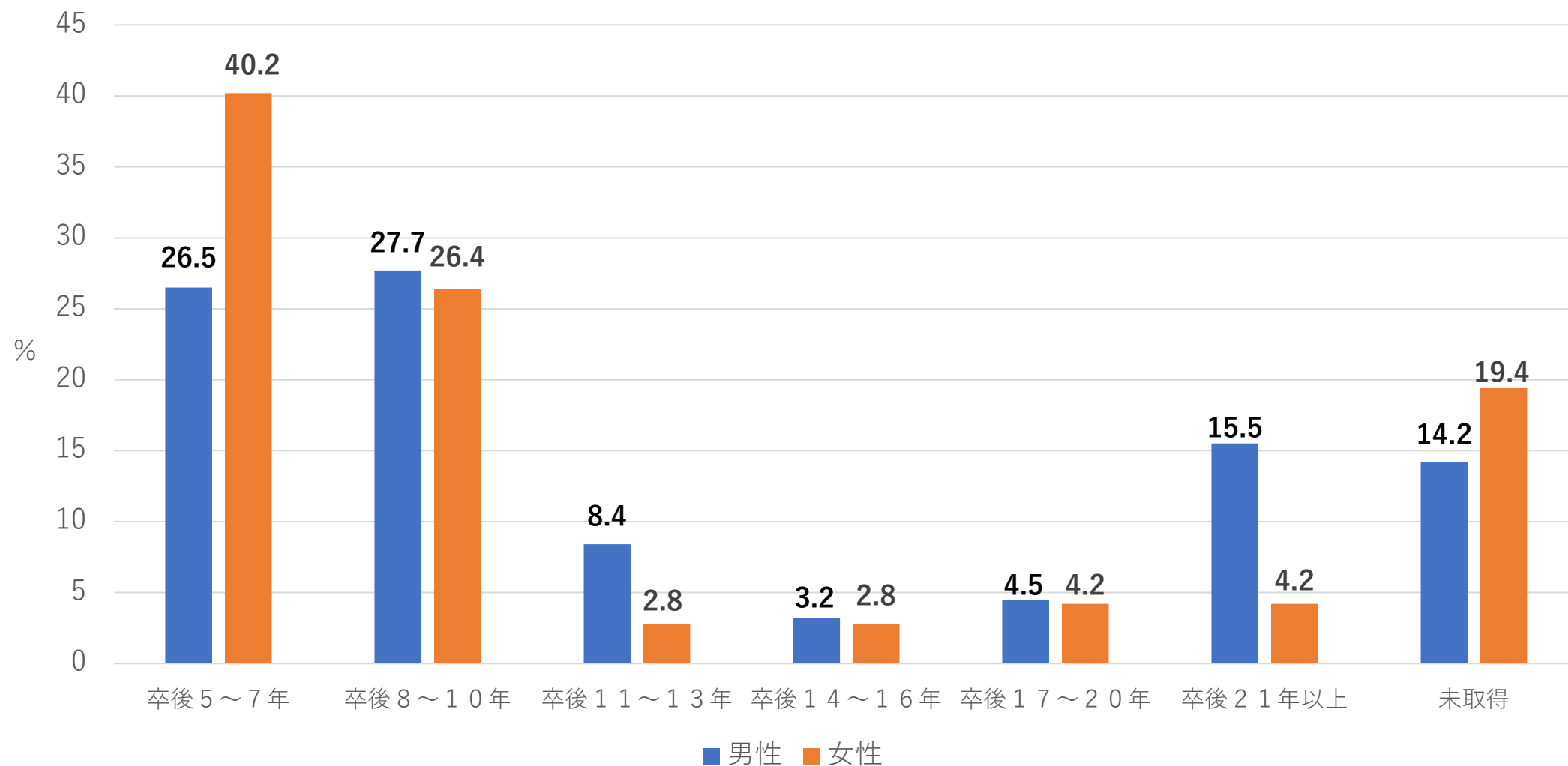
【介護支援体制】

- ある
- ない
- わからない



【キャリアについて】

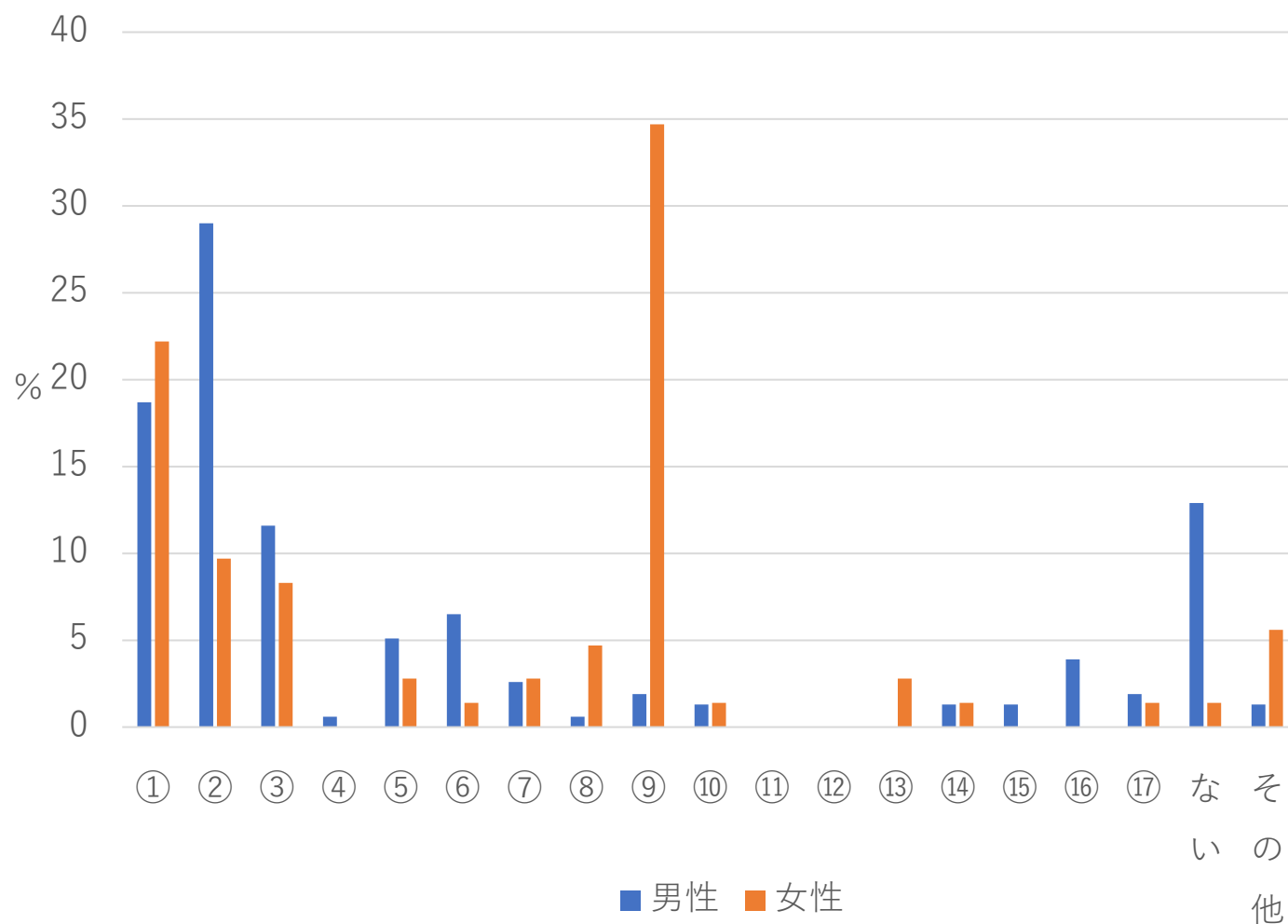
【消化器内視鏡専門医取得時の卒業年数】



【キャリアについて】

【自身の医師キャリア形成の最も障害となっているもの】

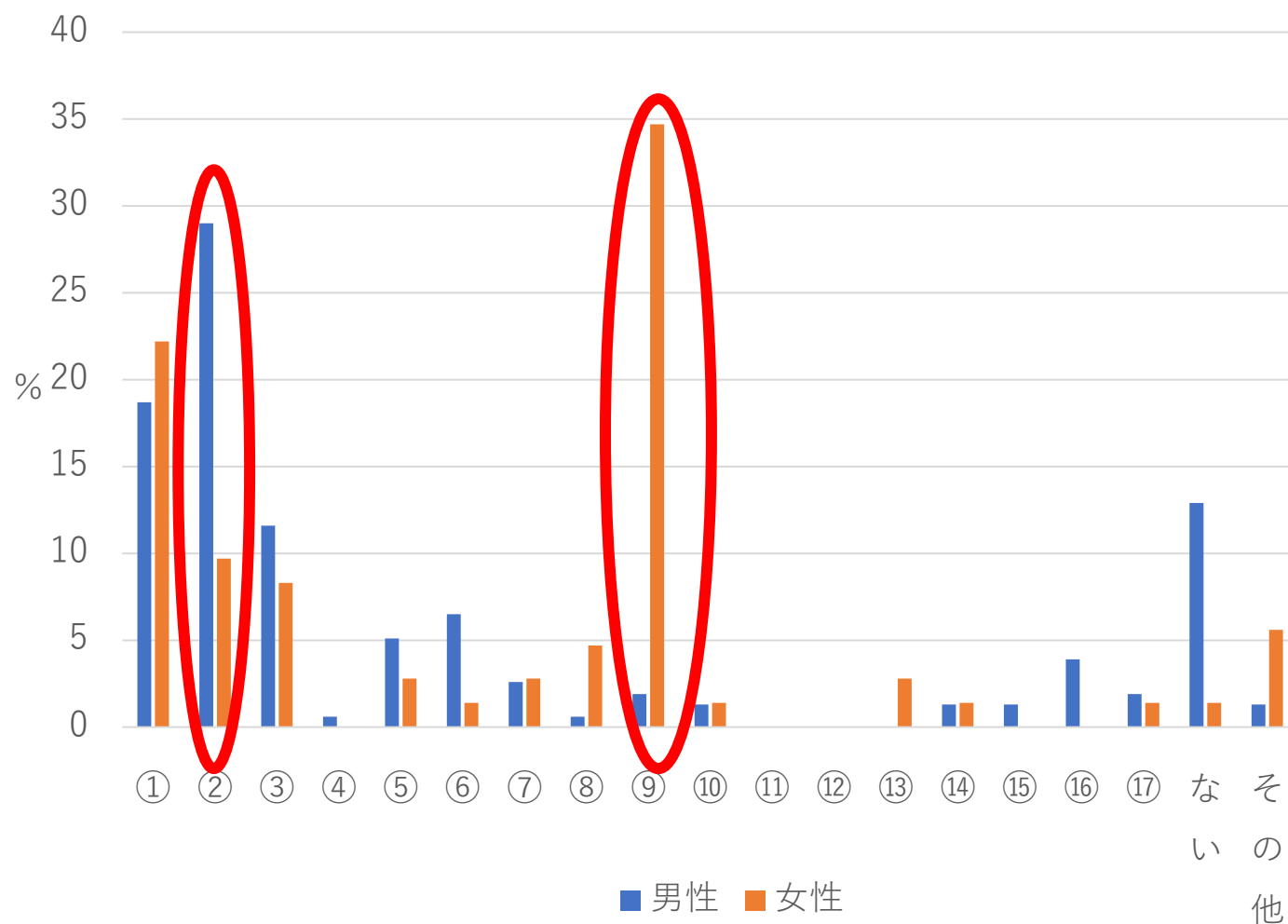
- ①自分の体調や体力
- ②自分の能力
- ③労働条件の悪さ
- ④放射線業務
- ⑤職場で専門的教育が受けられない
- ⑥職場の人間環境
- ⑦自分に適した就職先が探せない
- ⑧結婚
- ⑨出産・育児
- ⑩子供の教育
- ⑪介護
- ⑫職場の性差別
- ⑬家族の支援がない
- ⑭配偶者の勤務状態
- ⑮留学
- ⑯金銭的問題
- ⑰親や周囲の意向



【キャリアについて】

【自身の医師キャリア形成の最も障害となっているもの】

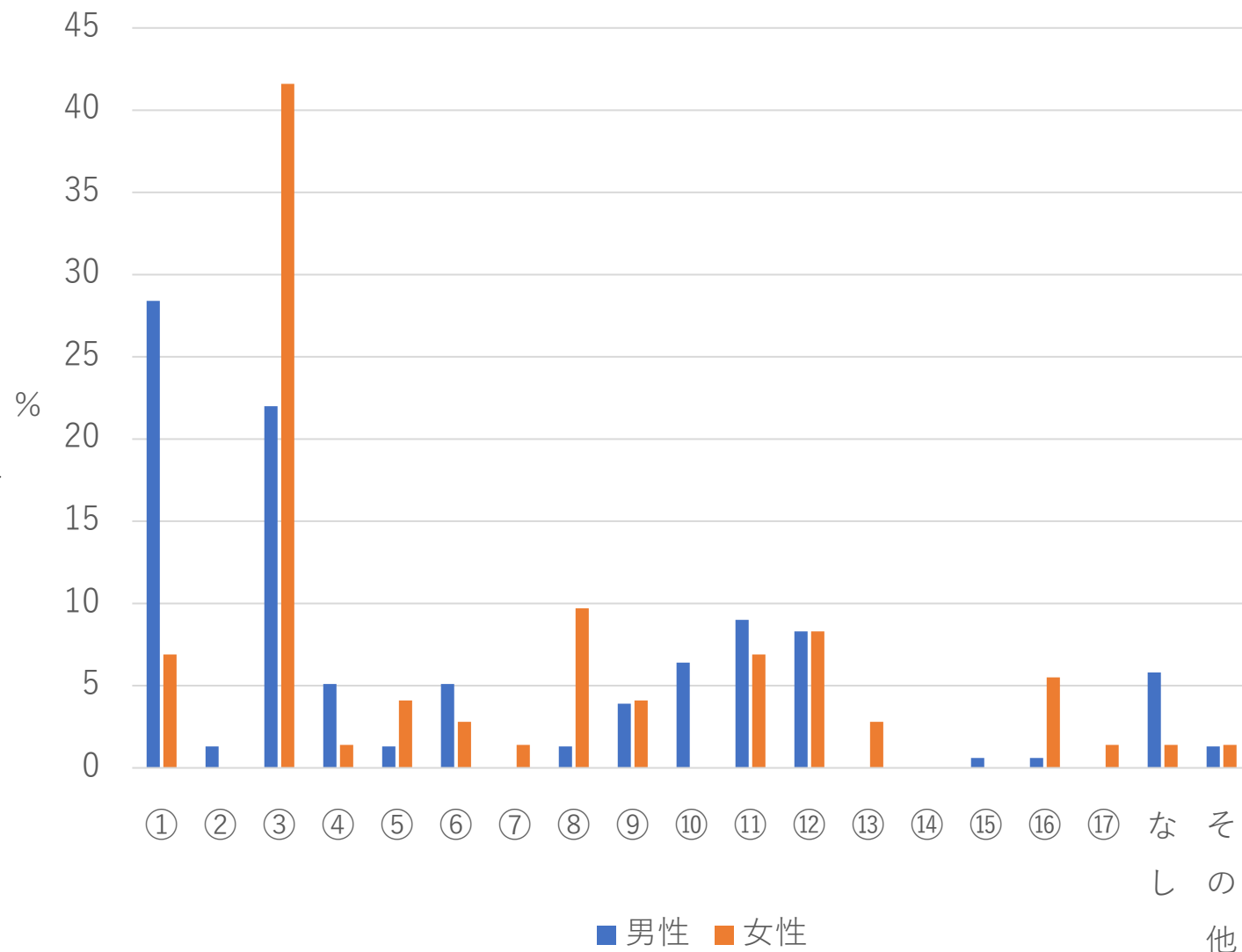
- ①自分の体調や体力
- ②自分の能力
- ③労働条件の悪さ
- ④放射線業務
- ⑤職場で専門的教育が受けられない
- ⑥職場の人間環境
- ⑦自分に適した就職先が探せない
- ⑧結婚
- ⑨出産・育児
- ⑩子供の教育
- ⑪介護
- ⑫職場の性差別
- ⑬家族の支援がない
- ⑭配偶者の勤務状態
- ⑮留学
- ⑯金銭的問題
- ⑰親や周囲の意向



【キャリアについて】

【内視鏡医としてキャリアを積む上で最も支援が欲しいと思ったもの】

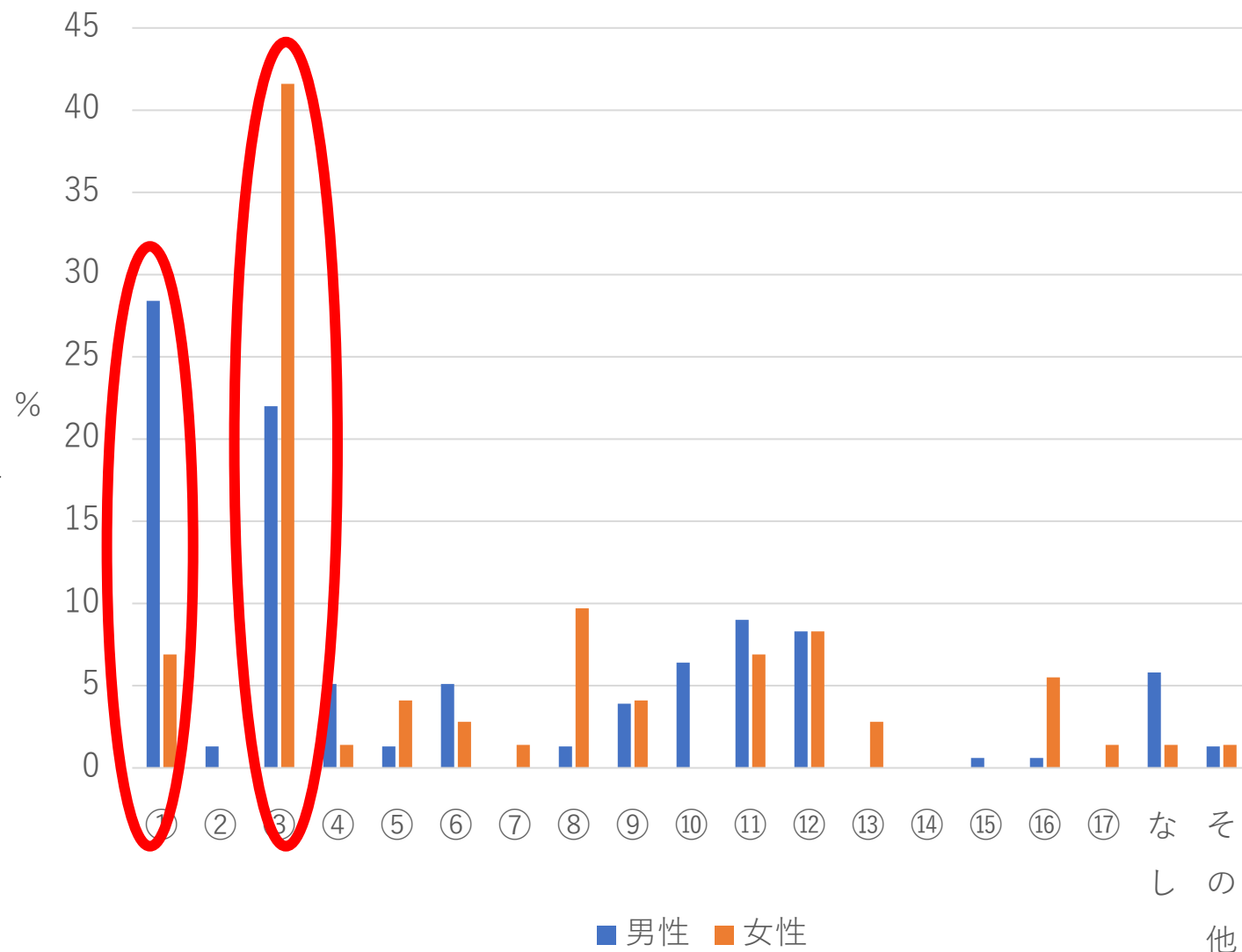
- ①勤務医師労働条件の明確化
- ②勤務医師の身分の明確化
- ③主治医制ではなくチーム制の導入
- ④留学・研究の機会に対する制度
- ⑤インターネットを使用したカンファレンス
- ⑥Web講演会や教育セミナーなどの学習機会
- ⑦院内保育所の整備
- ⑧病児保育所の整備
- ⑨ワークシェア制度やフレックスタイム制の導入
- ⑩多職種への役割分担
- ⑪緊急時の代替要員の確保
- ⑫職場の意識改革
- ⑬家族の意識改革
- ⑭就職情報
- ⑮人材ネットワーク
- ⑯休職後の再教育制度
- ⑰休職後の再就職制度



【キャリアについて】

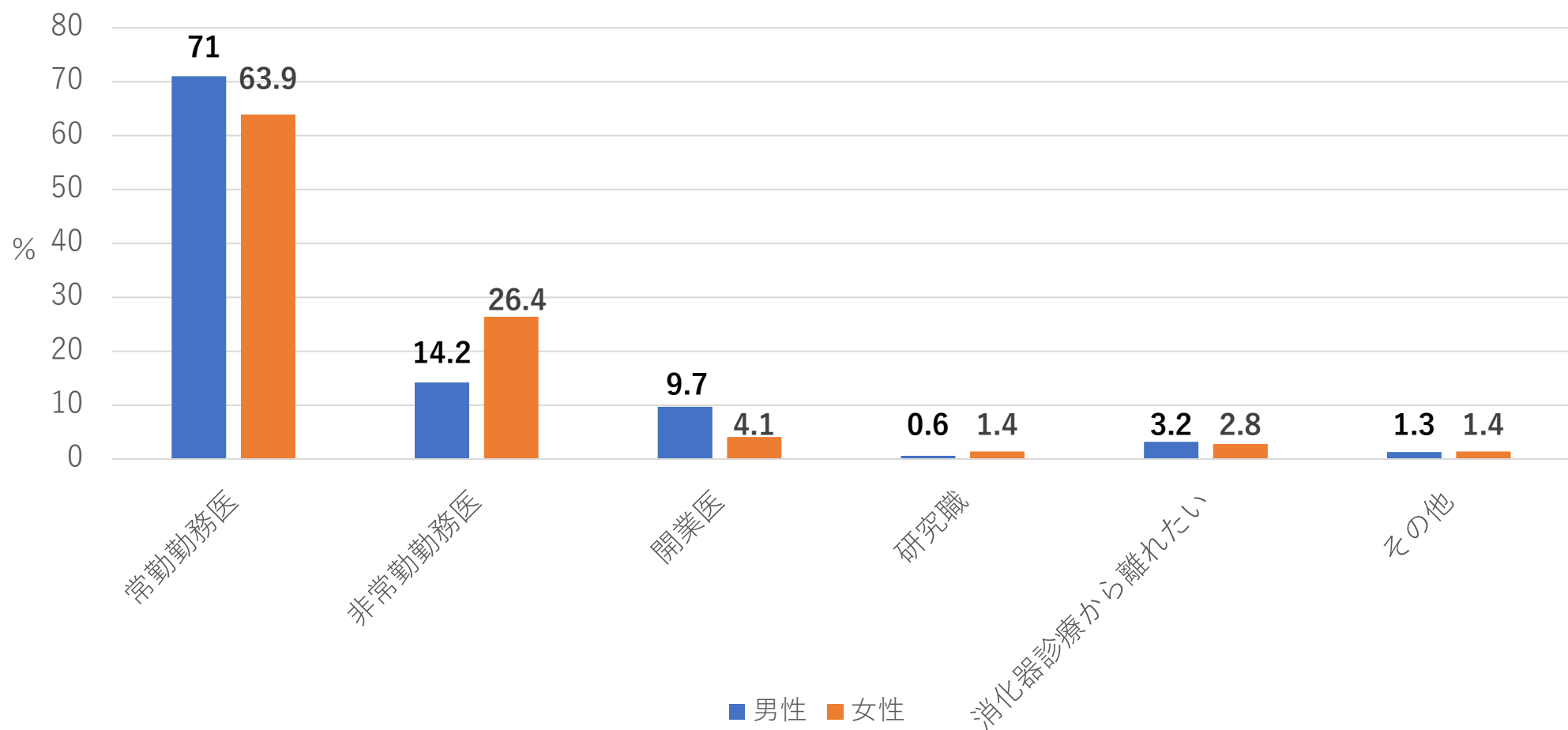
【内視鏡医としてキャリアを積む上で最も支援が欲しいと思ったもの】

- ①勤務医師労働条件の明確化
- ②勤務医師の身分の明確化
- ③主治医性ではなくチーム制の導入
- ④留学・研究の機会に対する制度
- ⑤インターネットを使用したカンファレンス
- ⑥Web講演会や教育セミナーなどの学習機会
- ⑦院内保育所の整備
- ⑧病児保育所の整備
- ⑨ワークシェア制度やフレックスタイム制の導入
- ⑩多職種への役割分担
- ⑪緊急時の代替要員の確保
- ⑫職場の意識改革
- ⑬家族の意識改革
- ⑭就職情報
- ⑮人材ネットワーク
- ⑯休職後の再教育制度
- ⑰休職後の再就職制度



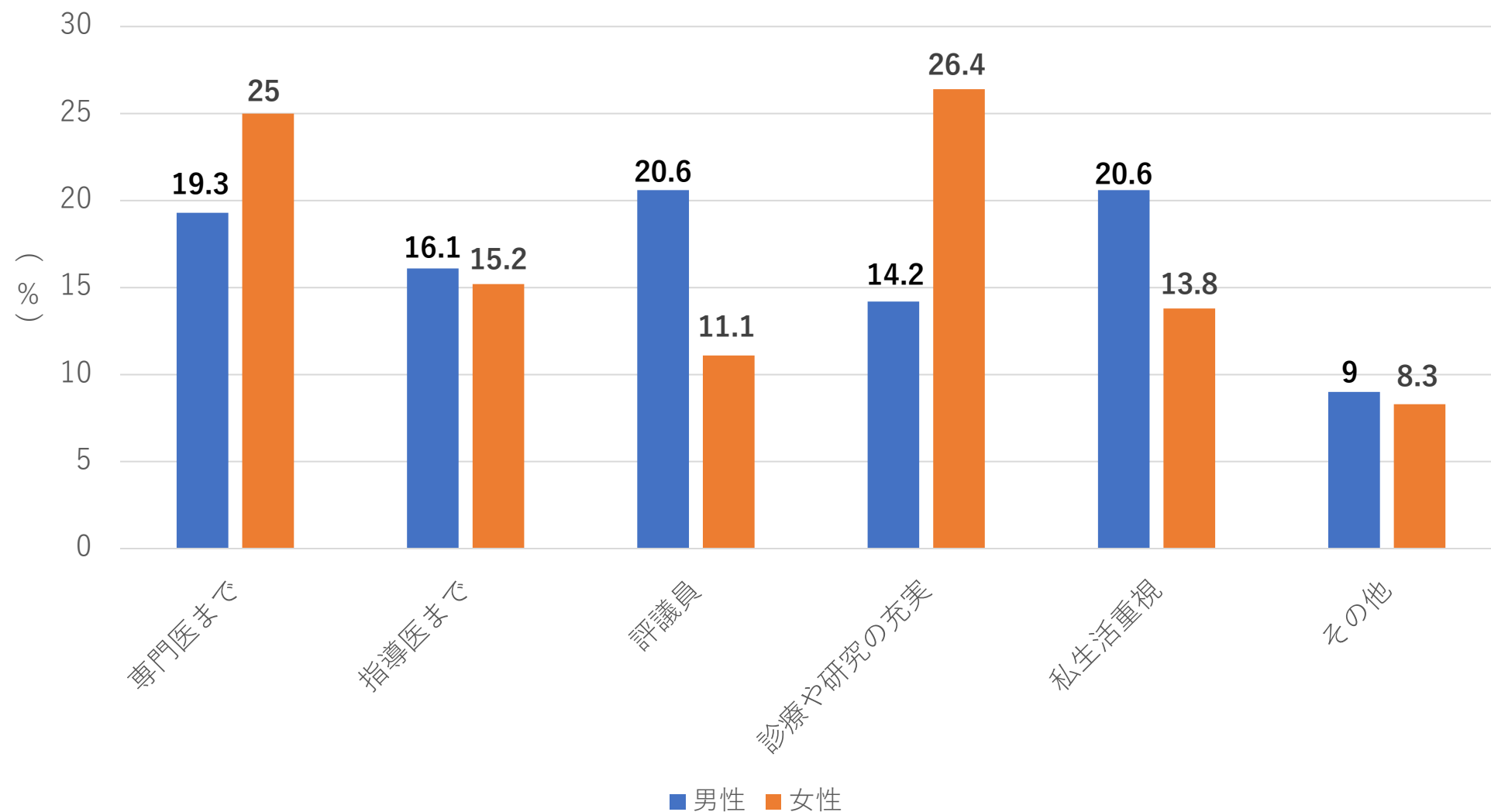
【将来について】

【 将来、どのような勤務形態を希望するか】



【将来について】

【 将来、どこまでのキャリアを希望するか】

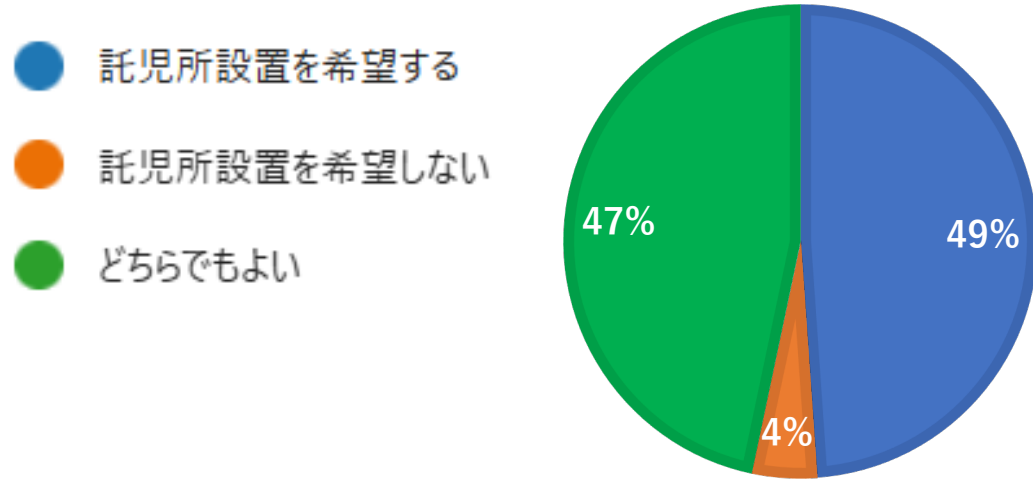


【現在の職場がどのようになると更に働きやすい環境になると思いますか】

- ・ 常勤医師の増加。
- ・ チーム制の導入。お互いが助け合うという意識改革。
(平日時間外の入院患者の指示出し・対応、土日回診を当番制や日当直医の担当にする等)
- ・ コメディカルの充実。
- ・ タスクシフトを進める。
- ・ 定期的にヒアリングの機会を持ち、上司に業務の希望や勤務状況の把握をしてほしい。
- ・ 上司が率先して働く、休暇を取る職場になってほしい。
- ・ 自由な討論ができる環境。
- ・ 勤務時間内にカンファレンスを行う。

【今後、消化器内視鏡学会四国支部から提供できること①】

・支部例会での託児所設置の希望



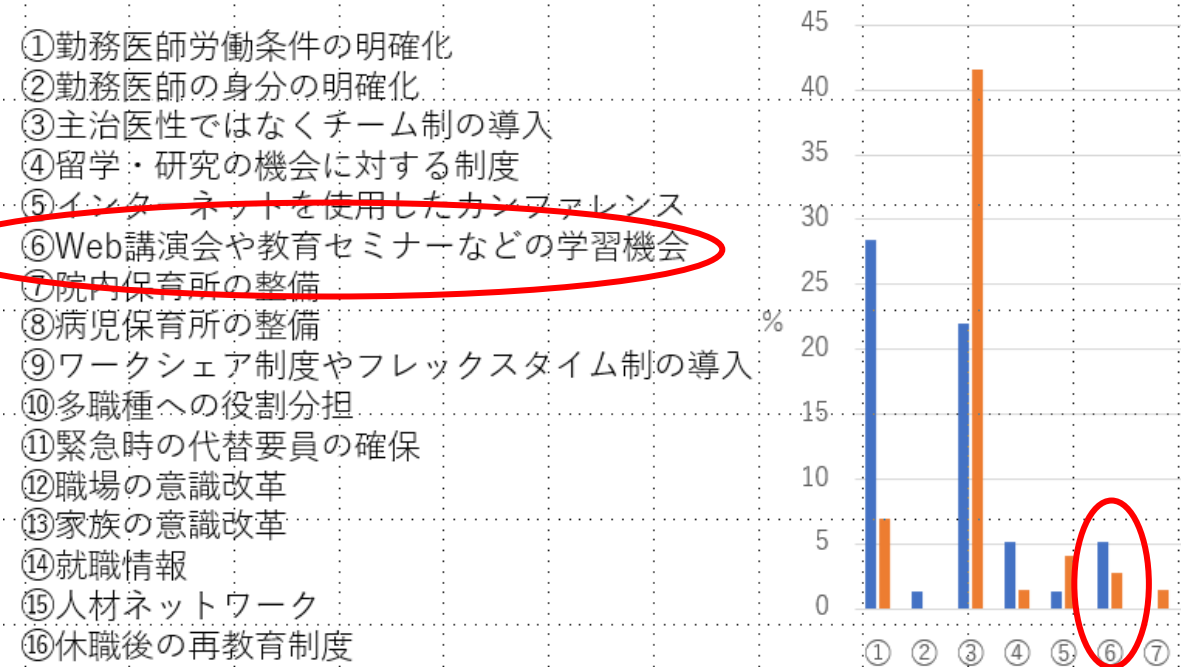
⇒ 今後、支部例会時には託児所設置を行っていく

【今後、消化器内視鏡学会四国支部から提供できること②】

【自身の医師キャリア形成の最も障害となっ



【内視鏡医としてキャリアを積む上で最も支援が

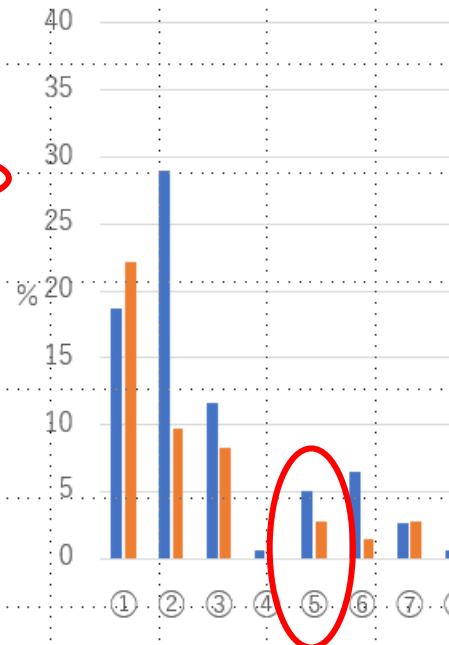


⇒ 今後の消化器内視鏡学会四国支部セミナーはWeb開催

【今後、消化器内視鏡学会四国支部から提供できること③】

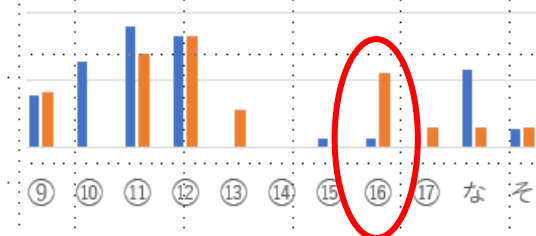
【自身の医師キャリア形成の最も障害となっ

- ①自分の体調や体力
- ②自分の能力
- ③労働条件の悪さ
- ④放射線業務
- ⑤職場で専門的教育が受けられない
- ⑥職場の人間環境
- ⑦自分に適した就職先が探せない
- ⑧結婚
- ⑨出産・育児
- ⑩子供の教育
- ⑪介護
- ⑫職場の性差別
- ⑬家族の支援がない
- ⑭配偶者の勤務状態
- ⑮留学
- ⑯金銭的問題



【内視鏡医としてキャリアを積む上で最も支援が

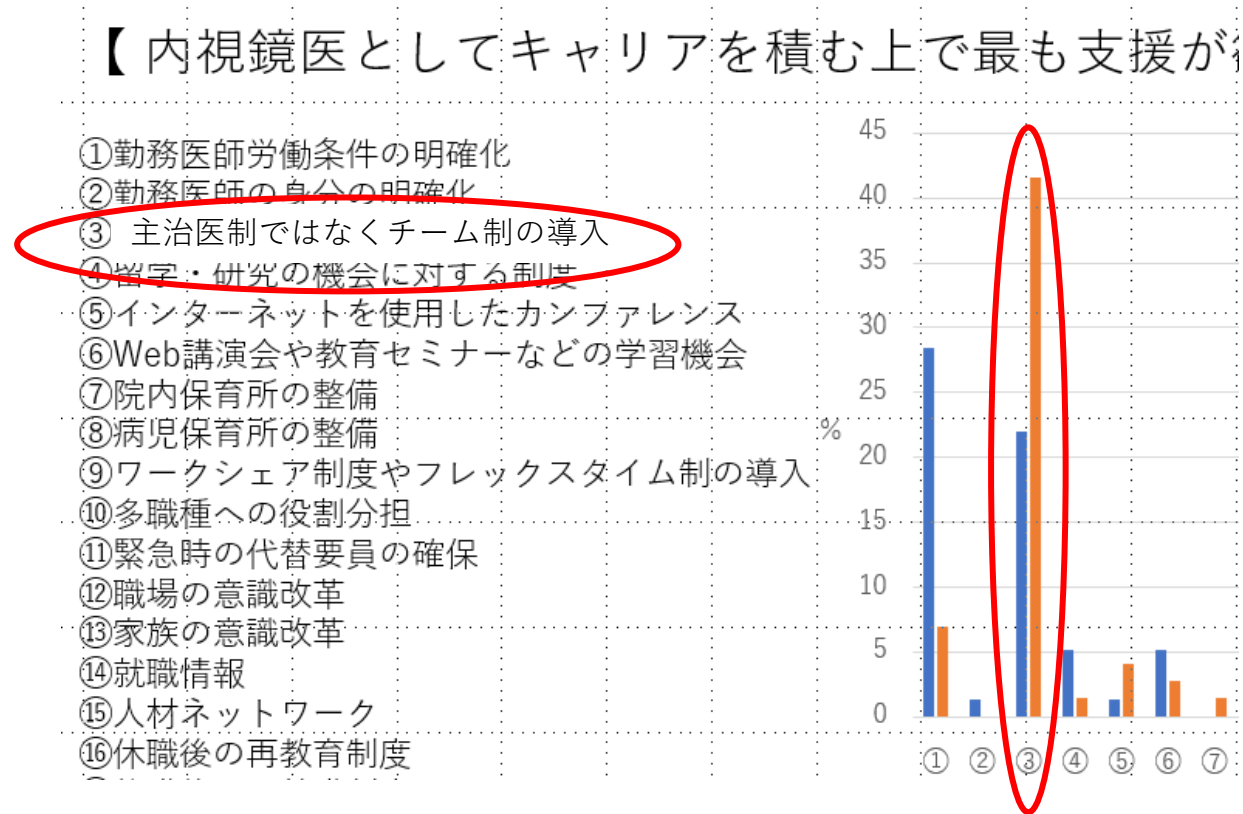
- ①勤務医師労働条件の明確化
- ②勤務医師の身分の明確化
- ③主治医性ではなくチーム制の導入
- ④留学・研究の機会に対する制度
- ⑤インターネットを使用したカンファレンス
- ⑥Web講演会や教育セミナーなどの学習機会
- ⑦院内保育所の整備
- ⑧病児保育所の整備
- ⑨ワークシェア制度やフレックスタイム制の導入
- ⑩多職種への役割分担
- ⑪緊急時の代替要員の確保
- ⑫職場の意識改革
- ⑬家族の意識改革
- ⑭就職情報
- ⑮人材ネットワーク
- ⑯休職後の再教育制度



四国内のキャリア支援施設一覧を掲載

⇒男女問わず研修受け入れ可能施設を掲載したい

【今後、消化器内視鏡学会四国支部から提供できること④】



⇒ ミニシンポジウムや企画のような場で、成功事例や取り組みを提示することで、各施設の参考・改善につながる可能性がある。

【最後に】

この度はお忙しい中アンケートにご回答いただきまして誠にありがとうございました。
今後も学会として、男女を問わずキャリア支援のお手伝いをさせていただきたいと思いをします。

キャリア支援に関してご要望や、支部例会で行う企画の希望などございましたら、女性内視鏡医の会の委員にお声がけください。

徳島県	青木 利佳
	田中 久美子
香川県	山本 久美子
	西山 典子
	安原 ひさ恵
愛媛県	長谷部 昌
	兼光 梢
高知県	岡崎 三千代
	常風 友梨
四国支部支部長	稲葉 知己

今年度から各県より男性の委員の先生もメンバーに加わる予定です。